



Universidad
Nacional
de Córdoba



FCC
Facultad de Ciencias
de la Comunicación

Universidad Nacional de Córdoba
Repositorio Digital Universitario

Lo común en prácticas e identidades de emergentes laborales colectivos

Nidia Abatedaga

Silvia Chaig

Cómo citar el trabajo:

Abatedaga, Nidia y Chaig, Silvia. (2016). Lo común en prácticas e identidades de emergentes laborales colectivos. *Acta académica XXX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. San José de Costa Rica: Asociación Latinoamericana de Sociología. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11086/5240>

Licencia:

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional



Congreso ALAS – Costa Rica 2015

Nombre y apellidos Autores: Abatedaga, Nidia y Chaig, Silvia

Dirección electrónica: nidiaabatedaga@gmail.com

Pertenencia Institucional: Esc. Cs. de la Información. Univ.Nacional de Córdoba. Argentina

Título: *Lo común* en prácticas e identidades de emergentes laborales colectivos

Descriptores: lo común – resistencia laboral – identidades colectivas

Resumen

Desde la crisis de 2001, en Argentina se incrementaron los emprendimientos de autogestión laboral bajo diferentes figuras legales, cooperativas, pymes; así como también procesos laborales bajo estructuras de hecho, sin figura legal – formal: trabajadores familiares colectivos, micro emprendimientos urbanos o redes de productores rurales.

La autogestión laboral reconoce antecedentes desde el siglo XIX, pero en la actualidad tienen una notable presencia en el espacio público, con tres vertientes de origen. Una proveniente de las empresas recuperadas por los trabajadores durante y después de la crisis; la segunda con origen en políticas públicas del Estado nacional que alentaron la transición desde la asistencia social tradicional a la reinserción productiva autogestionaria. La tercera son los emprendimientos asociativos no inducidos externamente, originados en iniciativas laborales de las propias comunidades, grupos o familias, constituidos en nuevos actores laborales colectivos emergentes.

Centrados en este último tercio de emprendimientos autogestivos, se propone aquí discutir la pluralidad de nominaciones con que se los reconoce (Economía Social, Economía del Trabajo, Cooperativismo, Economía Popular) y las implicancias que los nombres tienen en las significaciones con que se los explica, considerando la incidencia del contexto y los espacios de actuación en que estos emergentes se desenvuelven

Por otro lado, se debaten las diferentes concepciones acerca de “lo común” que prevalecen al interior de estos emprendimientos, tanto desde la perspectiva de cómo se materializan en el proceso de trabajo las distintas modalidades de “lo comunitario” (qué materiales, herramientas o procesos tienen en común dentro del emprendimiento), así como también las significaciones colectivas que se construyen desde lo común, en tanto fortalecen o debilitan un sentido de pertenencia comunitario y unas identificaciones particulares en tanto trabajador autogestivo – colectivo.

Este análisis intrínseco es sustancial en la proyección que los trabajadores realizan de su realidad laboral hacia la sociedad, materializada en las relaciones que mantienen con el mercado y en la concepción más amplia de “lo común” que proyectan en el contexto que los rodea.

Estas reflexiones se encuadran en un proceso de investigación en curso con subsidio de la Secretaría de Ciencia y Técnica – Univ. Nacional Córdoba, donde estudiamos 20 organizaciones autogestivas de la tercera vertiente, con metodologías cualitativas: entrevistas en profundidad para indagar las narrativas de los sujetos y su percepción; observaciones no participantes para analizar los materiales elaborados por las organizaciones, el uso del espacio, “lo común” en el trabajo y las prácticas político – comunicacionales y grupos focales para indagar las nociones de “lo comunitario” y las identificaciones colectivas internas y proyectadas hacia el exterior.

Desde una perspectiva de la Sociología Crítica con Melucci (2007) Ranciére (2007) y de la Economía Crítica; Elgue (2012); Coraggio (2011); García (2010), se hipotetiza que estas experiencias emergentes podrían constituirse en espacios germinales de formas de resistencia en

gestión laboral y organizativa, así como ámbitos gestores de articulaciones productivas alternativas a las tradicionales; además podrían plantear estrategias de participación política y comunicacional innovadoras que faciliten desplazamientos hacia identidades colectivas en disputa con sentidos culturales dominantes acerca del trabajo y de “lo común laboral”

Introducción

Desde la crisis de 2001, en Argentina se hicieron visibles una serie de emprendimientos autogestionarios bajo diferentes figuras legales (cooperativas o pymes), se organizaron sin una figura legal (trabajadores familiares colectivos, micro emprendimientos urbanos) o se articularon bajo la estructura de redes de producción/distribución.

En el marco de una investigación en curso denominada “Nuevos emergentes laborales autogestión e identidad del trabajador”¹ se encontraron dificultades en la sustentabilidad de los emprendimientos, en parte producto de los débiles sentidos de pertenencia de los miembros, o por identidades de trabajadores autogestionados confusas.

El proyecto procura *Comprender, comparativamente las características económicas y cultural-identitarias de nuevas realidades del trabajo emergentes en ámbitos autogestivos*. Se abordan unas 20 organizaciones bajo la hipótesis de que las diferencias en los modos de gestión del trabajo y en la distribución de excedentes, se relacionan con identificaciones colectivas que disputan, en diferentes grados y profundidad, los sentidos culturales dominantes acerca del trabajo. Se abordan, en primer lugar, las diversas nominaciones con que se reconocen los emprendimientos autogestivos, para posteriormente analizar la diversidad de articulaciones planteadas como modalidades de gestión del trabajo, a la luz de lo que comparten tanto desde el punto de vista material (*lo común – laboral*) y desde la perspectiva ideológica (*lo común – cultural*), considerando las características agregadas y predominantes de los grupos.

Los emprendimientos autogestivos

Uno de los emprendimientos colectivos identificados se encuadra dentro de lo que denominamos **organizaciones autogestionarias de trabajo de origen exógeno** por haber sido creadas por iniciativa del gobierno nacional desde 2003.² (Abatedaga y Siragusa; 2012). Así, se

¹ La investigación que es base de este análisis y se desarrolla durante el periodo 2014-2015 con subsidio de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de Córdoba

² Uno de los programas que se inician con esta política es el impulsado por la Resolución I.N.A.E.S. 2038/03 por la cual el Estado realiza la contratación directa de cooperativas de trabajo promovidas por el propio gobierno nacional para la construcción de viviendas, en el marco del Programa Federal de Emergencia Habitacional. Durante el año 2006 y por la solicitud de apoyo al I.N.A.E.S. del Plan Manos a la Obra, se conformó una cooperativa de trabajo orientada a la confección de guardapolvos escolares. En virtud de esta actividad, el Ministerio de Desarrollo Social modificó la Resolución anterior y dictó una nueva, N° 3026/06 que permitió constituir cooperativas de trabajo para otras actividades de la economía. Este

institucionalizó la “política social de economía social” focalizada en los sectores pobres y/o con problemas de empleo y dirigida a su inclusión en el mercado (Coraggio; 2011). A estas organizaciones también se las denomina Emprendimientos Asociativos Mercantiles (EAM) y se las define como iniciativas que agrupan trabajadores pertenecientes a distintas unidades domésticas, que desarrollan conjuntamente actividades de producción y/o venta de bienes y servicios en el mercado. Sus actividades procuran generar ingresos monetarios, sin fines de acumulación privada de capital, sino para cubrir costos de producción, distribuir entre los trabajadores para atender necesidades mediante el consumo o sostener actividades comunitarias. (Coraggio, Sabaté: 2010: 35)

Existe otro grupo de **organizaciones de trabajo endógenas**, cuyo origen no es externo, ni son resultado de la iniciativa estatal, sino que surgieron en la sociedad civil. Dentro de ellas hay dos tipos de orígenes: un grupo que es resultado directo de situaciones de crisis, la mayor son “empresas” o “fábricas recuperadas” por sus trabajadores, experiencias originadas en la apropiación de medios de producción, marcas de fábrica y redes de distribución de empresas quebradas, por parte de los trabajadores que eran asalariados del empresario fallido.

Un segundo tipo de organizaciones endógenas se corresponden con lo que aquí denominamos “emergentes laborales”, conformadas como ámbitos de trabajo que reconoce un amplio campo de formas organizativas de autogestión. Se las puede incluir dentro de la denominada Economía del Trabajo y se consideran “prácticas económicas de acción transformadora, concientes de la sociedad que quieren generar desde el interior de la economía mixta actualmente existente... un nuevo sistema de instituciones con otras formas de organizar y pautar comportamientos vinculados a la gestión social.” Estas organizaciones hacen también una propuesta política apoyada en una teoría crítica, la afirmación de otros valores y el planteo de otra racionalidad para orientar prácticas de transformación social. (Coraggio; 2009: 39). Incluye las unidades domésticas de economía de producción / reproducción (el oikos), emprendimientos familiares o asociativos, y colectivos que se forman para redefinir y resolver necesidades compartidas de modo autogestivo. También denominadas Emprendimientos Asociativos No Mercantiles (EANM), estas organizaciones tienen tres rasgos centrales: a) son configuraciones humanas asociativas no compulsivas, b) se sostienen sobre la base del trabajo, c) su destino es la satisfacción de necesidades sociales de sus miembros y de comunidades más amplias.

nuevo plan estatal puso como condición que el 75 % de los 16 asociados fueran beneficiarios de los Planes Jefes y Jefas de Hogar y el 25 % restante fuera desocupado.

Comprende organizaciones autogestionarias de base territorial, como centros comunitarios, sociedades de fomento, redes comunitarias de servicios básicos. No abarca las organizaciones del denominado “Tercer Sector” (Coraggio y Sabaté: 2010: 221-23).

Finalmente La Economía Popular y Solidaria es una noción que adquirió forma legal en una Ley Orgánica de Ecuador desde 2011, y se define como “una forma de organización económica en la que sus integrantes se unen para producir, intercambiar, comercializar, financiar, y consumir bienes y servicios que les permitan satisfacer sus necesidades y generar ingresos... y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir”³

Lo común en organizaciones autogestivas

En algunos análisis sociológicos, lo común se vincula con la idea de *comunidad*, entendida como núcleo o sustrato de la vida en común, o como “grado cero de la socialidad” (Marinis: 2005; 15). Para algunos analistas, el término *comunidad* fue creado para poner un nombre científicamente válido que caracterice determinadas formas de agregación de individuos, explique el proceso histórico social que condujo de las sociedades tradicionales a las modernas y finalmente deposite en el recurso comunitario las esperanzas de superación de las principales patologías de la vida moderna. (Sadrinas: 2010; 2)

En este trabajo se asume el supuesto del recurso comunitario, específicamente las consideraciones referidas a *lo común*, *lo compartido* como procesos indispensable para la existencia misma de una *comunidad – laboral*, con un potencial de rasgo contratendencial en relación a los efectos nocivos de la modernidad, materializado en los *Emergentes laborales*.

De los rasgos comunes que tuvo la idea de *comunidad* en la consideración sociológica clásica, reservamos nuestra atención para considerar lo común en dos aspectos o facetas complementarios, que dan cuenta de nuevas configuraciones organizaciones. Por un lado, los factores materiales que pueden analizarse como *lo común – laboral* en organizaciones de gestión horizontal, el proceso de trabajo en clave de las distintas modalidades de la propiedad compartida, es decir lo comunitario materializado en infraestructura, herramientas, prácticas laborales, propiedad intelectual común, etc.

Por otro lado, se abordan aspectos ideológicos que consideran *lo comunitario* como un espacio-sensación de pertenencia, como posibilidad de mutua identificación o como recalentamiento de

³ Ministerio coordinador de Desarrollo Social de Ecuador

los lazos sociales. Para Tönnies (1947) lo comunitario se concebía como la posibilidad que puede recuperarse o reconstruirse para nutrir relaciones más allá de un mero estar con el otro. (Sadrinas: 2010; 3)

Recuperamos así el recurso comunitario como un aspecto central de las explicaciones que dan cuenta de la existencia del grupo y orientamos los esfuerzos para indagar los procesos o rasgos laborales que los grupos laborales autogestionados comparten, tanto en lo material como en las nuevas constelaciones ideológicas que muestran reivindicaciones de justicia social. Según Nancy Frazer las demandas actualmente se encuentran divididas entre las reivindicaciones redistributivas, que pretenden una distribución más justa de los recursos y de la riqueza y un segundo tipo de reivindicación de justicia social en la “política de reconocimiento”. Aquí, el objetivo es un mundo que acepte la diferencia, considerando la integración en la mayoría o la asimilación de las normas culturales dominantes no sea ya el precio de un respeto igual, como las reivindicaciones del reconocimiento de las minorías étnicas, “raciales”, sexuales y degénero. En general, el discurso de la justicia social está cada vez más dividido entre las reivindicaciones de la redistribución, por una parte, y las reivindicaciones del reconocimiento, por otra. (2008)

Tomando estas facetas de lo común, encontramos dos grandes tendencias en los grupos laborales

a. Emprendimientos que tienen en común la propiedad de los medios de producción

b. Emprendimientos con propiedad privada e individual de medios de producción

Diferentes tipos de gestión y articulación productivas

Muchos de los que denominamos aquí “Emergentes laborales” producen servicios, bienes culturales o resultados “intangibles” – en palabras de la economía liberal – y se dan formas de organización del trabajo que combinan gestiones conocidas.

1) Organizaciones con Pequeña producción mercantil

El principio predominante es la autonomía y las característica centrales son la producción para el intercambio y la propiedad de los productores, tanto de los medios de producción como de los productos finales. La división del trabajo se establece conforme la sanciones que el mercado determina, ordenando, mediante la equivalencia de los trabajos, y por lo tanto, mediante una productividad social media, la asignación de los recursos. El sobre trabajo es apropiado o bien por el propio productor o bien por un capital dinerario ajeno a la producción que lo detrae del proceso de circulación. Los oficios controlan sus propios procesos de trabajo. (Zallo 1988: 63)

2) La Manufactura supone un modo de subsunción formal del trabajo, que consiste en la descomposición de los oficios y su reorganización conforme a la división del trabajo y a la parcelación de tareas. El artesano se convierte en obrero dividido entre las reglas de producción de su oficio y la descualificación, mientras se produce la sobrecualificación de una minoría especializada, quedando así separada por el propio capital, la función intelectual. (Zallo: 1988: 64) Predomina la cooperación simple en tanto relación social de producción donde los obreros coordinados y reunidos con arreglo a un plan, que se da en el mismo proceso de producción o en procesos de producción distintos pero enlazados. (Marx: 1987; 262). A diferencia de la pequeña producción mercantil, los artesanos son desposeídos de los medios de producción por un capital comercial, por lo cual se da un inicio de la división del trabajo, aunque sin parcelación de tareas, lo que significa que el trabajador controla el proceso de trabajo desde el principio hasta el fin, pero no el proceso de producción. El principio que rige es la coordinación desde los oficios, aunque la decisión de la producción está en el capital, que además absorbe el trabajo intelectual en tanto decide qué y cómo se produce.

3) Organizaciones donde predomina el Taylorismo y/o Fordismo: el Taylorismo es parte de la sumisión real del trabajo al capital y es definido por Aglietta (1985) como el conjunto de relaciones de producción internas en el proceso de trabajo que busca acelerar la cadencia de los ciclos de movimientos en los procesos de trabajo y disminuir el tiempo muerto de la jornada. Supone una doble división del trabajo, a la vez horizontal (parcelación de tareas) y vertical (separación de la concepción y la ejecución). Es un sistema productivo que profundiza la expropiación técnica de los obreros, transfiriendo las habilidades y experiencias de los artesanos a la dirección empresaria, logrando así la standarización del producto y el incremento en la productividad. (Zallo: 1988: 65) En el Fordismo se desarrolla el maquinismo sustituyendo el trabajo por capital hasta sus últimas consecuencias, parceliza el trabajo acentuando la división horizontal y desde el punto de vista de la relación salarial introduce nuevas normas de gestión de la fuerza de trabajo, mediante la implantación del salario fijo (five dollars day) junto a la reducción del precio de venta de las mercancías. En vez de la herramienta, da preminencia a la máquina, por la reducción de costos y el incremento de la productividad. (Zallo: 1988: 66)

4) Organizaciones con producción por grupos de trabajo/con orientación a los objetivos

La literatura que analiza organizaciones orientadas a las ganancias empresarias, muestra tendencias a organizar el trabajo en grupos, para aumentar el conocimiento de sus empleados

permitiendo que éstos tomen decisiones clave sin seguir órdenes de un jefe, logrando así estimular la productividad y la calidad. (Compañías norteamericanas como Ford, Cummins Engine, Motorola las aplican desde los '90)

Uno de los principios básicos consiste la formación de equipos que incluyen todos los niveles de dirección y trabajadores (grupos de 5 a 12 voluntarios) que discuten cómo mejorar la calidad, la eficiencia y el entorno de trabajo (diseñar reformas, introducir nuevas tecnologías). La participación es voluntaria y se logran grupos autodirigidos que aprenden todas las tareas de producción y rotan de un puesto de trabajo a otro. La idea es que al permitir a los trabajadores llevar la iniciativa en la formación del grupo, se crea una atmósfera en la que una colaboración eficaz promueve los intereses de toda la organización.

Una variante es el modelo basado en el liderazgo, que intenta predecir y reconocer cómo el líder influye en la percepción que tienen los miembros del grupo de los objetivos del trabajo de autodesarrollo y los caminos para alcanzar los objetivos.

A pesar de su frecuente utilización por parte de las organizaciones, los resultados empíricos sobre la magnitud de los efectos del liderazgo en el rendimiento son más bien modestos. (Donnelli; 2006: 454) Hay quienes opinan que el liderazgo es necesario, porque la realidad de los equipos de trabajadores sin líderes y abandonados a sí mismos decaen por falta de dirección y disciplina y consiguen pocos de los objetivos propuestos. Según esta corriente, todo grupo o equipo necesita un líder, ya sea asignado o que surja del mismo grupo, porque los equipos que utilizan métodos participativos para resolver problemas, aprecian los consejos y la guía del líder. En el otro extremo, hay grupos de analistas que creen que las organizaciones no necesitan líderes, porque los problemas se pueden resolver mediante la actuación de técnicos o expertos. El liderazgo supone un status superior de alguien, que además suele vincularse con la búsqueda de más poder o beneficios personales y lo que las organizaciones necesitan es formar equipos laborales que puedan trabajar conjuntamente, capaces de ser responsables de un trabajo en calidad y cantidad adecuadas y de disciplinar a sus miembros en función de las necesidades.

5) Organización que gestionan la defensa gremial/reivindicativa del trabajo

Para algunos emprendimientos existe un objetivo central en la gestión del trabajo que es el de constituirse en organizaciones de carácter gremial/reivindicativa, conformadas con la finalidad de gestionar la defensa de los sujetos que protagonizan el proceso en tanto “trabajadores”.

Haciendo hincapié en el recurso comunitario y tomando en cuenta la división que hace Nancy Fraser (2008) entre reivindicaciones pretenden una distribución más justa de los recursos y de la riqueza y un segundo tipo de reivindicación de justicia social en la “política de reconocimiento”, este grupo de organizaciones prioriza la gestión del reconocimiento. Abocadas a la gestión gremial, procuran como objetivo lograr la aceptación de la diferencia.

Como organizan los Emergentes laborales la gestión del trabajo?

A partir de estas distinciones, analizamos la gestión del trabajo en algunas organizaciones.

1) Existen emprendimientos que muestran fuertes resabios de la organización fordista/taylorista del trabajo, con adaptaciones adecuadas a las formas cooperativas de gestión. Muchas de ellas son empresas recuperadas, con larga tradición en relaciones patrón/obrero aunque tienen la propiedad común de los medios de producción (comparten máquinas para imprimir, equipos informáticos, escritorios); el edificio donde se produce el proceso de trabajo (propiedad o alquiler colectivo) y las materias primas para la producción (papel, servicios de noticias). Los salarios no están fijados de antemano sino que el excedente producido se distribuye como retornos entre los socios según criterios colectivamente establecidos. No existe en ellas una dirección empresaria que profundice la expropiación técnica de los obreros, sin embargo los trabajadores han conservado de la gestión taylorista, la parcelación de tareas a través la división horizontal del trabajo así como también la división vertical, debido a que preservaron la separación entre concepción y ejecución. Se incluyen aquí la Coop. Gráfica Integral Ltda. (elaboración, venta y distribución de productos gráficos); La Prensa Ltda. (Comercio y Justicia de Córdoba), Comunicar Ltda. (El Diario del Centro del País. Villa María); Fábrica de Ideas Ltda. (Semanao Papel Tortuga y Radio Tortuga. Alta Gracia) y Coop. Luz y Esperanza Ltda. (carpintería de aluminio de Cba.)

2) Encontramos organizaciones como Munata y Cachalahueca, grupos que prestan servicios culturales (animaciones infantiles y de adultos, productos audiovisuales, talleres culturales) junto a cooperativas como MakeIt Coop Ltda., (profesionales de informática que brindan servicios de software y comunicación), El Telar Ltda., (ingenieros que brindan apoyo técnico en ámbitos laborales) cuyos medios de producción (materiales o intelectuales) son de propiedad individual puestos al servicio del grupo. Estos emprendimientos se organizan para la producción con modalidades que responden, por un lado a la Pequeña Producción Mercantil, debido a que poseen los medios de producción y el saber – hacer técnico para prestar los servicios. La

animación de eventos, el diseño de campaña publicitaria, la elaboración de software o el dictado de cursos de seguridad laboral se realizan en forma individual o a través de sub grupos conforme las sanciones que el mercado determina. Predomina la autonomía, la asignación de recursos se realiza mediante la valoración de la productividad social media y la organización del trabajo es característica de la producción por grupos de trabajo. Por otro lado, los procesos de trabajo tienen modalidades auto – organizadas, con una participación voluntaria, rotación de puestos de trabajo, con una gestión que se puede denominar “por objetivos”, logrando ser un grupo autodirigido que aprende todas las tareas de producción. Las prestaciones se organizan conforme la demandas que el mercado determina, pero la participación del grupo que se hará cargo del proyecto se estructura en función de los saberes e intereses de los integrantes. Los equipos laborales se responsabilizan por la calidad y cantidad del trabajo.

3) Las organizaciones de producción textil como Retazos o La Barranquita cuyos trabajadores poseen en común las herramientas (máquinas de coser), las materias primas (telas, hilos) y comparten el edificio, se caracterizan por un tipo de producción cercana a la Manufactura, con una relación social de producción típica de la cooperación simple, donde las trabajadoras se organizan dividiéndose en función de las reglas de producción de su oficio (algunas saber coser, otras remallar, otras cortar). Aunque no se advierten tendencias a la descalificación/sobre cualificación paulatinas, se pueden encontrar algunos rasgos, dentro del tipo de gestión por grupos, de la variante del modelo basado en el liderazgo. En ambos casos se encuentran trabajadoras que se instituyen en líderes emergidas del grupo, e influyen en la percepción que tienen los miembros de los objetivos del trabajo, también en la posición político – ideológica que el conjunto se propone como objetivos de autodesarrollo y la definición de los caminos para alcanzar los objetivos laborales y políticos del grupo.

4) Hay un sector de organizaciones que tienen en común la propiedad de los medios de producción: herramientas (escritorios, pizarrones, bancos), edificio y materias primas (elementos para la enseñanza como tizas, fibrones, papel, bolígrafos); pero no distribuyen retornos sino que se apropian de excedente social por vía estatal, a través de salarios pagados por el gobierno provincial. Este es el caso de las Cooperativas de Trabajo que prestan servicios educativos. Entre otras, Cooperativa de Enseñanza Paula Albarracín Ltda. (Villa Allende, pcia. de Córdoba); Cooperativa de Enseñanza Juvenillia Ltda. (Cordoba); Cooperativa de Trabajo 3 de

Junio (Esc. Etchegoyen, Córdoba); Coop. de Enseñanza Brigadier San Martín (Córdoba) y Cooperativa de Trabajo Collegium Ltda.(Córdoba).

Se encuentran atravesados por dos lógicas: por un lado la burocrático - educativa proveniente del Estado, que paga los salarios, impone contenidos educativos básicos y modalidades de organización educativa. Por otro lado auto gestionan su labor con una modalidad cercana a la Manufactura, con cooperación simple en tanto relación social donde los trabajos son coordinados y reunidos con arreglo a un plan, en procesos de trabajo distintos pero enlazados. El excedente producido por las cuotas que pagan los estudiantes se destinan al pago de enseñanza de materias especiales, a horas de trabajo no docente no cubiertas y al equipamiento que no provee el Estado.

5) Existe un grupo de organizaciones en las cuales se advierte el predominio de una gestión del trabajo que prioriza la defensa gremial o la búsqueda de reconocimiento. Desde el punto de vista de la producción algunas tienen la propiedad común de los medios de producción, comparten un espacio físico y las herramientas necesarias para el mantenimiento de los carros (compresor, soldadora, mesas, sillas), como ocurre con la coop. El Abasto Ltda., conformada por changarines que trasladan bultos, dentro del Mercado de Córdoba. Se apropian en forma individual de ingresos y la reposición y mantenimiento de las herramientas es realizada por la cooperativa.

En otros casos como en la cooperativa La Esperanza, (700 carreros de 42 barrios de Córdoba) la principal tarea es la recuperación de materiales y desechos no metálicos y la limpieza de sitios baldíos y plazas. Los medios de producción (carros y caballos de tiro) pertenecen a cada asociado en forma individual, así como su reposición y mantenimiento; los ingresos son apropiados por cada trabajador. También se incluye aquí la organización civil AMMAR - CTA, Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina, que tienen la propiedad individual de medios de trabajo, las asociadas logran ingresos para la reproducción de su vida prestando servicios en forma individual y apropiándose en forma particular de los ingresos.

En estos casos las organizaciones constituyen espacios institucionales comunes que más allá de proporcionar la garantía de funcionamiento de las herramientas (carros de changarines), la redistribución de becas estatales (carreros), y la gestión de prestaciones de seguridad laboral (AMMAR), la función más importante es la de conformar ámbitos de coordinación colectiva para lograr la visibilización de demandas en principio, por una redistribución más justa de los recursos y fundamentalmente para gestionar estrategias reivindicativas por el reconocimiento público de su status de trabajadores/trabajadoras y por su inclusión desde la diferencia.

Conclusiones

Del análisis realizado se advierte grupos autogestionarios claramente diferenciados en cuanto a cómo gestionan el trabajo. Las diferencias parecen relacionarse con qué es lo común cada grupo, y con las características de la distribución de excedentes. En efecto, se observa que en un extremo hay organizaciones con una extendida propiedad común de medios de producción y una distribución colectiva de excedentes, en las que predomina una tipo de gestión fordista/taylorista del trabajo, propia de la explotación capitalista. En estos emprendimientos aparecen muy solapadas las intenciones de lograr identificaciones colectivas que disputen sentidos culturales dominantes acerca del trabajo. En la mayoría de los casos hay conflictos debido a que muchos socios se aferran a identidades laborales conocidas, como las de patrón/empleador, comportándose como tales, en vez de buscar una identificación como trabajadores autogestionados. En el otro extremo se encuentran organizaciones que comparten escasos medios de producción y realizan apropiaciones individuales de lo necesario para la vida. En éstas existe un predominio de gestiones gremiales por sobre la gestión material del trabajo, que se traduce en una demanda pública por ser reconocidos como *trabajadores*, no únicamente *carreros*, *changanines* o *prostitutas*, conceptos que intentan modificar en su sentido por no estar vinculados a una noción de trabajo que dignifique la tarea que realizan. Estas organizaciones manifiestan una prioritaria intención de disputar sentidos culturales dominantes acerca del trabajo y de elaborar una propuesta política para explorar otros valores y una racionalidad-otra que los reconozca e incluya desde la diferencia.

Entre estos dos grupos encontramos una gama de emprendimientos que ensayan combinaciones novedosas para gestionar el trabajo, sobre la base de modalidades conocidas, que en algunos casos articulan características de procesos de trabajo típicos de la manufactura con formas de producción por grupos orientada a los objetivos. En la mayoría de los casos se encontraron modalidades basadas en liderazgos, frecuentemente emergidos del grupo. Aquí las demandas por el reconocimiento de una identidad en tanto *trabajadores* hace referencia a una resignificación del término, a partir de agregarle su principal complemento, lo de *autogestionados*. El estatuto de trabajador autogestionado no tiene aún en Argentina una legislación aprobada que de un marco laboral específico, defina sus alcances y límites, establezca la modalidad de relaciones administrativas e impositivas que tendría con el Estado. Además es fundamental para estos trabajadores el sentido que la noción adquiera en el espacio público en referencia directa al

reconocimiento en tanto trabajo digno. De lo anterior parece establecerse una relación inversa entre la posesión colectiva de medios de producción materiales y las demandas de reconocimiento, que si tienen preeminencia entre las organizaciones en que comparten lo común

- cultural

Bibliografía

- Antonio David Cattani , José Luis Coraggio y Jean-Louis Laville (Organizadores) (2009) *Diccionario de la Otra Economía*. UNGS/ALTAMIRA/CLAACSO, Buenos Aires.
- Coraggio, José Luis (2009) “Economía social y solidaria. El trabajo antes que el capital”. Edit. Abya-Yala. Quito-Ecuador.
- Coraggio y Sabaté (directores) (2010) *Emprendimientos socioeconómicos asociativos: su vulnerabilidad y sostenibilidad*. Univ. Nacional Gral. Sarmiento. Bs. As.
- Coraggio, J. L. (2011) “Economía del Trabajo” Disponible en: <http://www.coraggioeconomia.org/jlc/archivos%20para%20descargar/ECONOMIA%20DEL%20TRABAJO3.pdf> Fecha de consulta: junio 2012
- Donnelly, J.; Gibson, J. y Ivancevich, J. (2006) *Las organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos*. Ed. McGraw-Hill/Interamericana de México.
- Elgue, M. “Redes agroalimentarias y desarrollo local” en Elgue y Garetto (2012) *Emprendedores en Red. El asociativismo productivo y el desarrollo local*. Ed. Corregidor. CIESO. Bs. As.
- Frazer, Nancy (2008) “La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación” en *Rev. Del Trabajo*. Año 4 N° 6. Agosto – Diciembre de 2008. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/cegiot/08agodic_frazer.pdf Fecha de consulta: julio de 2012
- Ministerio coordinador de Desarrollo Social de Ecuador. Información disponible en <http://www.desarrollosocial.gob.ec/economia-popular-y-solidaria/>
- Sadrinas, Diego (2010) *La comunidad societal en la obra de Parsons: Tensiones entre la inclusión y la exclusión*. Trabajo presentado en VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata, 2010. Disponible en: <http://www.academica.com/000-027/37.pdf> Fecha de consulta: marzo de 2015

